क्याजुअल रोजगारीसम्बन्धी जानकारीको स्टेटमेन्ट

रोजगारदाताहरूले क्याजुअल कर्मचारीले काम सुरु गर्दा उनीहरूलाई अनिवार्य रूपले यो कागजात दिनु पर्ने। हुन्छ www.fairwork.gov.au/ceis हेर्नुहोस्

IMPORTANT INFORMATION: नयाँ क्याजुअल कर्मचारीलाई **न्यायोचित् कार्यसम्बन्धित जानकारी विवरण** पनि उपलब्ध गराउनु पर्ने हुन्छ। www.fairwork.gov.au/fwis हेर्नुहोस्

क्याजुअल कर्मचारी भनेको कस्तो कर्मचारी हो?

तपाईं तलका सबै मापदण्ड पूरा गर्नुहुन्छ भने तपाईंलाई क्याजुअल कर्मचारी मानिन्छ:

- तपाईंलाई रोजगारीको प्रस्ताव गरिएको छ
- रोजगारदाताले तपाईंलाई **तोकिए अनुसारको काम निरन्तर हुने छ** भन्ने आश्वासन दिएको छैन, र
- **तपाईंलाई अग्रिमरुपमा कडा आस्वासन नदिए पनि** काम गर्न राजी भई निज रोजगारदाताको कर्मचारी बन्नुभएको छ।

तपाईं क्याजुअल कर्मचारी हो वा होइन भन्ने कुरा तपाईंलाई रोजगारीको प्रस्ताव गरिँदा **र** तपाईंले सो रोजगारी स्वीकार गर्दा निर्धारण हुन्छ।

आश्वसन नदिनु भनेको के हो?

तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंलाई रोजगारीको प्रश्ताव गर्दा **आश्वासन दिएको छ छैन** भन्ने कुराको यकिन गर्न **४ पक्षहरू मात्र हेरिनु पर्छ**। ति हुन्:

- तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंलाई रोजगारी दिन सक्छ र सो काम गर्ने वा नगर्ने भन्ने बारेमा तपाईं निर्णय गर्न सक्नुहुन्छ भन्ने कुरा
- रोजगारदातालाई आवश्यक हुँदा मात्र तपाईंलाई काम दिइन्छ वा दिइँदैन भन्ने कुरा
- तपाईंको रोजगारीलाई क्याजुअल रोजगारी भनिएको छ वा छैन भन्ने कुरा
- तपाईं क्याजुअल कर्मचारीले प्राप्त गर्ने विशेष दरमा तलव प्राप्त गरिरहनुभएको छ वा छैन भन्ने कुरा।

यसको कुनै एउटा निश्चित पक्षले आश्वासन दिएको छ वा छैन भन्ने कुराको निर्धारण गर्दैन। त्यस्तै, आश्वासन दिइएको कुरा पुष्टि हुन सबै ४ वटा मापदण्ड पूरा हुनु पर्छ भन्ने पनि हुँदैन। त्यसैले, उपलब्ध वा अनुपलब्ध तत्वको आधारमा रोजगारदाताले आश्वासन दिइएको छ वा छैन भन्ने कुराको यकिन गर्नु पर्छ।

'आश्वासन नदिइएको अवस्थाको' उदाहरण

प्रियालाई पसलको सहयोगीको रूपमा काम दिइएको छ। यो कामको विज्ञापन क्याजुअल कामको रूपमा गरिएको छ।

पसल मालिकले प्रियालाई बताएअनुसार उनले पसल व्यस्त भएको बेला वा अरू कर्मचारी छुट्टीमा गएका बेला काम गर्नु पर्छ। व्यवसाय त्यति नचलेका बेला भने उनले थोरै काम गर्नु पर्छ। एक हप्ता अग्रिम रूपमा प्रियाले गर्नु पर्ने कामको सिफ्ट तोकिएको हुन्छ र यो सिफ्ट हरेक हप्ता फरक फरक हुन्छ। कुनै सिफ्ट गर्न मन नलागे प्रिया कम नगर्न पनि पाउँछिन्। प्रियाको तलव दरमा क्याजुअल लोडिङ समावेश हुन्छ। प्रियाले सो काम स्वीकार्छिन्।

यस्तो अवस्थामा प्रियालाई 'कुनै अग्रिम आश्वासन दिइएको' हुँदैन। प्रियाको रोजगारदाताले उनलाई निरन्तर काम दिने प्रतिबद्धता जाहेर गरेको छैन। पसलका मालिकले प्रियाको सिफ्ट फरक फरक हुने र उनले सबै सिफ्टमा काम गर्न राजी हुनु नपर्ने कुरा स्पष्ट पारेका छन्। यो कामको विज्ञापन क्याजुअल कामको रूपमा गरिएको थियो र उनले क्याजुअल कर्मचारीले पाउने दरमै तलव प्राप्त गर्छिन्। प्रियालाई रोजगारीको प्रस्ताव गरिँदा यो कुरा स्पस्ट पारिएको र उनले रोजगारी प्रस्ताव स्वीकारेकीले उनलाई क्याजुअल कर्मचारीको रूपमा लिइएको थियो।

नोट: कहिलेकाहीँ क्याजुल कामदारहरूले नियमित रूपमा काम गर्नु पर्ने हुन्छ। नियमित काम गर्दैमा कुनै व्यक्ति स्थायी (फुल टाइम वा पार्ट टाइम) हुँदैन तर यसरी नै नियमित रूपले काम चलिरहयो भने भविष्यमा (सामान्यतया १२ महिनापछि) उनीहरूको रोजगारीको स्थिति परिवर्तित (क्याजुअल परिवर्तन) हुन सक्छ।

क्याजुअल कर्मचारी कसरी स्थायी कर्मचारी हुन सक्छ?

राष्ट्रिय रोजगारी मापदण्ड (National Employment Standards, NES) का अनुसार केही क्याजुअल कर्मचारीहरूसँग स्थायी (फुल टाइम वा पार्ट टाइम) कर्मचारी हुने अधिकार हुन्छ। यसलाई 'क्याजुअल परिवर्तन' भनिन्छ।

रोजगारदाताहरूले केही क्याजुअल कर्मचारीलाई अनिवार्य रूपले स्थायी कर्मचारी बनाउनु पर्छ भने अरू कर्मचारीहरूले भने स्थायी बनाइदिने अनुरोध गर्नु पर्छ। तपाईंले कम्तीमा १२ महिना काम गरेको र अरू मापदण्ड पूरा गरेको हुनु पर्छ।

अर्को पृष्ठमा तपाईंको रोजगारदाताले कहिले क्याजुअल परिवर्तनको प्रस्ताव गर्नु पर्छ र तपाईं कुन अवस्थामा स्थायी बनाइदिने अनुरोध गर्न सक्नुहुन्छ भन्ने बारेमा जानकारी दिइएको छ।

साना व्यवसायहरू

तपाईं **सानो व्यवसाय** (१५ जनाभन्दा कम कर्मचारी भएको) मा काम गर्नुहुन्छ भने तपाईंको रोजगारदाता तपाईंलाई क्याजुअल परिवर्तनको प्रस्ताव गर्न बाध्य हुँदैनन्। तर केही अवस्थामा भने तपाईं यस्तो परिवर्तन गरिदिने अनुरोध गर्न सक्नुहुन्छ।

तपाईं साना व्यवसायमा काम गर्नुहुन्छ भने तपाईं कुन अवस्थामा स्थायी बनाइदिने अनुरोध गर्न सक्नुहुन्छ भन्ने बारेमा जानकारी अबको पृष्ठमा दिइएको छ।

लिखित रूपमा

NES अनुसार, क्याजुअल परिवर्तनका सबै प्रस्ताव, अनुरोध, अस्वीकृति र जवाफ **लिखित रूपमा** प्रदान गरिनु पर्छ।

'लिखित रूपमा' भन्नाले हस्तलिखित, प्रिन्ट गरिएको र बिधुत्तिया (इमेल जस्तो) फोर्म्याट् बुझिन्छ।

केही क्याजुअल कर्मचारीको हकमा पुरस्कार तथा क्याजुअल परिवर्तनको थप अधिकारहरु को पनि व्यवस्था हुन सक्छ। थप जानकारीको लागि www.fairwork.gov.au/casual हेर्नुहोस्।

तपाईंलाई सहायता चाहिन्छ?

आफू कुनै पुरस्कार वा परिवर्तनको सम्झौताको लागि योग्य छ वा छैन भन्ने बारेमा निश्चित हुनुहुन्न? www.fairwork.gov.au/awards र www.fairwork.gov.au/agreements हेर्नुहोस्

अन्तिम पटक संशोधित मिति: अक्टोबर 2021

मेरो रोजगारदाताले मलाई क्याजुअल परिवर्तनको प्रस्ताव गर्नु पर्छ?

१५ वा सोभन्दा बढी कर्मचारी भएका संस्थाले मात्र क्याजुअल कर्मचारीलाई क्याजुअल परिवर्तनको प्रस्ताव गर्नु पर्ने हुन्छ। तपाईं तलका मध्ये सबै मापदण्ड पूरा गर्नुहुन्छ भने तपाईंको रोजगारदाताले क्याजुअल परिवर्तनको प्रस्ताव **पेस गर्नु पर्ने** हुन्छ:

- ✓ तपाईंले सो संस्थामा **१२ महिना** काम गर्नुभएको छ
- ✓ तपाईंले कम्तीमा **६ महिना नियमित रूपले र नियमित खाले काम** गर्नुभएको छ; र
- ✓ स्थायी कर्मचारीको रूपमा तपाईं **कुनै महत्वपूर्ण परिवर्तन** नगरिकन यो काम यही तरिकाले गरिरहन सक्नुहुन्छ।

तलका मध्ये कुनै एक सर्त तपाईंमा लागू हुन्छ भने तपाईंको रोजगारदाताले क्याजुअल परिवर्तनको **प्रस्ताव पेस गर्नु पर्दैन:**

- ✗ तपाईंको रोजगारदातासँग तपाईंलाई क्याजुअल परिवर्तनको प्रस्ताव नगर्ने **न्यायोचित आधार** छन् भने
- ✗ तपाईंले कम्तीमा विगत ६ महिनादेखि नियमित तरिकाले नियमित खालको काम गर्नु भएको छैन भने।

तपाईंको रोजगारदाताले के गर्नु पर्छ

- ***तपाईं क्याजुअल परिवर्तनका लागि योग्य हुनुहुन्छ भने*** – तपाईंले काम गरेको १२ महिना पुगेको २१ दिनभित्र तपाईंलाई लिखित रूपमा प्रस्ताव गर्नु पर्छ।
- ***तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंलाई यस्तो प्रस्ताव नगर्ने निर्णय गरेका छन् भने*** – तपाईंले काम गरेको १२ महिना पुगेको २१ दिनभित्र तपाईंलाई कारणसहित लिखित रूपमा जवाफ दिनु पर्छ।

तपाईंले के गर्नु पर्छ

- ***तपाईंको रोजगारदाताले तपाईंलाई क्याजुअल परिवर्तनको प्रस्ताव गरेमा*** – २१ दिनभित्र लिखित जवाफ दिनु पर्छ। तपाईं सो प्रस्ताव स्वीकार गर्न वा अस्वीकार गर्न पाउनुहुन्छ।
- ***तपाईं आफ्नो रोजगारदाताले आफूलाई क्याजुअल परिवर्तनको प्रस्ताव नगरेकोमा असहमत हुनुहुन्छ भने*** – अर्को पृष्ठमा रहेको 'असहमति भएका खण्डमा के गर्ने' नामक खण्डमा उल्लिखित चरणहरूको पालना गर्नुहोस्।

'नियमित रूपमा गर्नु पर्ने कामको' उदाहरण

अलेक्स एक क्याजुअल कर्मचारी हो। ऊ शुक्रवार र शनिवार राती नियमित रूपमा एउटा रेस्टुरेन्टमा काम गर्छ। उसले काम गर्ने अवधि र दिनमा कुनै परिवर्तन हुँदैन।

विगत ६ महिनाको अवधिमा बिरामी भएकाले ऊ २ पटक काममा जान सक्दैन। आफ्नो रोजगारदातासँग अनुमति लिएर ऊ विस्वविध्यलायको परीक्षाको लागि एक हप्ता छुट्टीमा पनि बस्छ।

यस्तो अवस्थामा अलेक्सले केही समय बिदा लिएको भए पनि निजले 'नियमित रूपमा गर्नु पर्ने काम' गरेको मानिन्छ।

थप जानकारी

क्याजुअल रोजगारी र क्याजुअल परिवर्तनसम्बन्धी थप जानकारीको लागि www.fairwork.gov.au/casual र www.fairwork.gov.au/casualconversion हेर्नुहोस्।

म क्याजुअल परिवर्तनको लागि अनुरोध गर्न सक्छु?

तपाईं तलका मध्ये सबै मापदण्ड पूरा गर्नुहुन्छ भने तपाईं क्याजुअल परिवर्तनको लागि अनुरोध गर्न सक्नुहुन्छ:

- ✓ तपाईंले कम्तीमा **१२ महिना २१ दिन काम** (तपाईं साना व्यावसायमा काम गर्नुहुन्छ भने १२ महिना) गर्नुभएको छ
- ✓ तपाईंले कम्तीमा ६ महिना नियमित रूपले र नियमित खाले काम गर्नुभएको छ
- ✓ तपाइले कुनै महत्वपूर्ण परिवर्तन नगरिकन यो काम स्थाई कर्मचारीले जसरीनै गरिरहन सक्नुहुन्छ, र
- ✓ **बिगत ६ महिनामा** तपाईंले:
  - क्याजुअल परिवर्तनको प्रस्ताव अस्वीकार गर्नुभएको छैन
  - न्यायोचित आधारमा तपाईंलाई क्याजुअल परिवर्तनको अवसर नदिइने भनी बताइएको छैन, वा
  - तपाईंले क्याजुअल परिवर्तनको अनुरोध गर्नुभएको छ र तपाईंको अनुरोध न्यायोचित आधारमा अस्वीकृत भएको छैन।

तपाईंले के गर्नु पर्छ

- ***तपाईं क्याजुअल परिवर्तनका लागि योग्य हुनुहुन्छ र तपाईं कामको स्थिति परिवर्तन गर्न चाहनुहुन्छ भने*** – लिखित रूपमा अनुरोध पेस गर्नुपर्छ।

तपाईंको रोजगारदाताले के गर्नु पर्छ

- ***उनले तपाईंको अनुरोध स्वीकार गर्दै छन् भने*** – तपाईंसँग छलफल गर्नु पर्छ र तपाईंको अनुरोध प्राप्त भएको मितिले २१ दिनभित्र लिखित जवाफ दिनु पर्छ।
- ***उनले तपाईंको अनुरोध अस्वीकार गर्दै छन् भने*** – तपाईंसँग छलफल गर्नु पर्छ र तपाईंको अनुरोध प्राप्त भएको मितिले २१ दिनभित्र अस्वीकार गर्नुको कारण उल्लेख गर्दै लिखित जवाफ दिनु पर्छ। तपाईं ६ महिना पछि फेरि यो मापदण्ड पूरा गर्न सक्ने हुनुभयो भने तपाईं अर्को अनुरोध पेस गर्न सक्नुहुन्छ।

'न्यायोचित आधार' भनेको के हो?

के कुरालाई न्यायोचित आधार भनिन्छ भन्ने कुरा तपाईं र तपाईंको रोजगारदाताको परिस्थितिमा भर पर्छ।

यी परिस्थितिमा अबको १२ महिनामा आउन सक्ने निम्न कुराहरू समावेश हुन सक्छन्:

- तपाईंको पद हट्ने छ भने
- तपाईंले काम गर्ने अवधि अत्याधिक रूपले घट्ने छ भने
- तपाईंको रोजगारदातालाई कामदार चाहिने दिन वा समयमा ठूलो हेरफेर हुने छ, र तपाईं पनि नयाँ कार्यतालिका अनुसार काम गर्न सक्नुहुन्न भने।

त्यस्तै, तपाईंलाई प्रस्ताव गर्दा वा तपाईंको अनुरोध स्वीकार गर्दा कमनवेल्थ, राज्य वा क्षेत्रगत कानुन विपरीत हुने अवस्थालाई पनि न्यायोचित आधारको रूपमा लिइन्छ।

म मेरो रोजगारदाताले क्याजुअल परिवर्तनको बारेमा गरेको निर्णयसँग असहमत भएँ भने के हुन्छ?

यदि क्याजुअल परिवर्तन, साथै यस्तो परिवर्तनको अनुरोध वा प्रस्ताव गर्ने (वा नगर्ने) नियम र मापदण्डको सन्दर्भमा तपाईं र तपाईंको रोजगारदाताको बीचमा असहमत भएमा तपाईं तोकिएका चरणहरूको पालना गरी त्यसलाई हटाउन सक्नुहुन्छ।

तपाईंको परिस्थितिको आधारमा, त्यस विवाद प्रक्रिया भरि तपाईं आफूलाई सहयोग गर्ने वा प्रतिनिधित्व गर्ने व्यक्ति राख्न सक्नुहुन्छ (जस्तै तपाईं युनियनलाई आफ्नो पक्षबाट बोलिदिन लगाउन सक्नुहुन्छ ।)

चरण १. सुरुमा आफू **पुरस्कार वा परिवर्तन** सम्झौताको लागि योग्य छ वा छैन भन्ने कुरा जाँच्नुहोस्। निश्चित हुनुहुन्न? www.fairwork.gov.au/awards र www.fairwork.gov.au/agreements हेर्नुहोस्

- **तपाईं पुरस्कार वा परिवर्तन सम्झौताको लागि योग्य हुनुहुन्छ भने**, तपाईंले राष्ट्रिय रोजगारी मापदण्ड (National Employment Standards, NES) मा उल्लिखित विधिको प्रयोग गरेर विवादको समाधान गर्नु पर्ने हुन्छ। तपाईंलाई थप सहायता चाहिन्छ भने 'कस्ले सहयोग गर्न सक्छ' नामक खण्ड हेर्नुहोस्।
- **तपाईं पुरस्कार वा परिवर्तन सम्झौताको लागि योग्य हुनुहुन्न भने**, चरण २ मा जानुहोस्।

चरण २. तपाईं पुरस्कार वा परिवर्तन सम्झौताको लागि योग्य हुनुहुन्न भने तपाईंले आफ्नो **रोजगारी सम्झौता पत्र** वा आफूसँग भएको अन्य कुनै **लिखित कागजात** NES वा क्याजुअल परिवर्तनको सन्दर्भमा उठेको विवाद समाधान गर्ने विधि उल्लिखित छ वा छैन भन्ने कुरा यकिन गर्नु पर्छ।

- **विधि उल्लेख गरिएको छ भने,** तपाईंले सोहि विधिको आधारमा विवाद समाधान गर्नु पर्ने हुन्छ। तपाईंलाई थप सहायता चाहिन्छ भने 'कसले सहयोग गर्न सक्छ' नामक खण्ड हेर्नुहोस्।
- **विधि उल्लेख गरिएको छैन भने,** चरण ३ मा जानुहोस्।

चरण ३. **चरण १ र २ मा उल्लिखित विवाद समाधान विधि तपाईंमा लागू हुन्न भने**, आफ्नो रोजगारदातासँग छलफल गरेर विवाद समाधान गर्ने प्रयास गर्नुहोस् (तपाईं तलको लिंकमा उपलब्ध नि:शुल्क कोर्स गरेर पनि यो काम गर्न सक्नुहुन्छ)। तपाईंले यो तरिकाले विवाद समाधान गर्न सक्नुभएन भने कहाँबाट सहायता प्राप्त गर्ने भन्ने बारेमा जान्न 'कसले सहयोग गर्न सक्छ' नामक खण्ड हेर्नुहोस्।

रोजगारी स्थिति परिवर्तनका सन्दर्भमा सहायता प्राप्त गर्नुहोस्

क्याजुअल परिवर्तन लगायतका रोजगारी स्थिति परिवर्तनसम्बन्धी सहायता दिने नि:शुल्क कोर्स गर्न www.fairwork.gov.au/learning हेर्नुहोस्।

कसले सहयोग गर्न सक्छ?

तपाईं जानकारी वा सहायता चाहनुहुन्छ वा तपाईंको कुनै विवाद समाधान भएको छैन भने कुनै तेस्रो पक्षले तपाईंलाई सहयोग गर्न सक्छ। तपाईंको परिस्थितिको आधारमा वा तपाईं कसरी विवाद समाधान होस् भन्ने चाहनुहुन्छ भन्ने आधारमा तपाईंलाई केही संस्थाहरूले सहायता प्रदान गर्न सक्छन्।

Fair Work Ombudsman, Fair Work Commission and Australian Building र Construction Commission ले तपाईंलाई सहायता प्रदान गर्न सक्छन्। तपाईं केही अवस्थामा Federal Circuit and Family Court बाट पनि सहायता प्राप्त गर्न सक्नुहुन्छ।

FAIR WORK OMBUDSMAN

- ले तपाईंले तपाईंको रोजगारीको प्रकार (क्याजुअल वा स्थायी) को बारेमा जानकारी र परामर्श प्रदान गर्छ
- ले क्याजुअल कर्मचारीको क्याजुअल परिवर्तनको अधिकार, अन्य अधिकार, तलव आदिको बारेमा जानकारी र परामर्श प्रदान गर्छ
- सँग नि:शुल्क क्याल्कुलेटर, टेम्प्लेट वा अनलाइन कोर्स छ
- ले कार्यस्थलमा हुने समस्याहरू समाधान गर्न मद्दत गर्छ
- ले कार्यस्थलसम्बन्धी कानुन कार्यान्वयन गर्छ र कानुन उल्लंघन हुँदा सजाय दिन्छ।

www.fairwork.gov.au - १३ १३ ९४

FAIR WORK COMMISSION

- ले (तपाईंले आफ्नो रोजगारदातासँग छलफल गरेर क्याजुअल परिवर्तनसम्बन्धी विवाद समाधान गर्न सक्नुभएन भने) यस्तो विवाद समाधान गर्छ
- मध्यस्थता गरेर, परामर्श दिएर, सिफारिस वा राय दिएर विवादको समाधान गर्छ
- तपाई र तपाईंको रोजगारदाता सहमत भएका खण्डमा मध्यस्थता गरी (बाध्यकारी निर्णय सुनाएर) तपाईंको विवाद समाधान गर्छ।

www.fwc.gov.au - १३०० ७९९ ६७५

FEDERAL CIRCUIT AND FAMILY COURT OF AUSTRALIA (साना दावीसम्बन्धी अदालत)

तपाईंको क्याजुअल परिवर्तनको विवाद निम्न कुरासँग सम्बन्धित हो भने तपाईं Federal Circuit and Family Court अन्तर्गतको साना दावीसम्बन्धी अदालतको सहयोग लिन सक्नुहुन्छ:

- तपाईंले स्थायी कामदार हुने मापदण्ड पूरा गर्नुभएको छ वा छैन भन्ने बारेमा विवाद
- तपाईं क्याजुअल परिवर्तनको अनुरोध पेश गर्ने अनुरोध गर्नुहुन्छ वा हुन्न भन्ने बारेमा विवाद
- तपाईंको रोजगारदातासँग तपाईंलाई क्याजुअल परिवर्तनको प्रस्ताव नगर्ने न्यायोचित आधार छ वा छैन भन्ने बारेमा विवाद
- तपाईंको रोजगारदातासँग तपाईंको क्याजुअल परिवर्तनको अनुरोध अस्वीकार गर्ने न्यायोचित आधार छ वा छैन भन्ने बारेमा विवाद।

www.fcfcoa.gov.au – १३०० ३५२ ०००

तपाईं व्यापारिक भवनमा काम गर्नुहुन्छ भने Australian Building and Construction Commission ले तपाईंलाई सहायता प्रदान गर्छ।

www.abcc.gov.au - १८०० ००३ ३३८

अन्तिम पटक संशोधित मिति: अक्टोबर 2021